

日系企業が注意すべきカリフォルニア州における労働法関係の動向

本ニューズレターでは、特別企画として、北浜法律事務所の北米プラクティスチームのメンバーであり、カリフォルニア州弁護士としての資格も有する下西正孝弁護士が、米国における日系企業のリーガルサポートの経験が豊富なマスダフナイ & アイファートミッチェル法律事務所（以下「マスダフナイ」といいます。）ロサンゼルスオフィスのエイサ・マーケル弁護士に、カリフォルニア州において日系企業が注意すべき労働法関係の問題について伺いました。



1 ロサンゼルスでの日系企業へのリーガルサービス

下西弁護士（以下「下西」）：北浜法律事務所はマスダフナイと提携関係にあり、よく一緒にアメリカ関係のお仕事をさせていただき、お互いの事務所についてよく知っていますが、本ニューズレターの読者向けに改めてマスダフナイのご紹介をお願いします。

マーケル弁護士（以下「マーケル」）：マスダフナイは、1929年に創業したアメリカの法律事務所です。イリノイ州のシカゴとシャンバーグ、カリフォルニア州のロサンゼルスにオフィスがあります。また最近新たにミシガン州デトロイトにもオフィスがオープンしました。マスダフナイのクライアントは、大部分が日系企業もしくは日本においてビジネスを行っている非日系企業です。マスダフナイの弁護士は、カリフォルニア州をはじめとして、イリノイ州、ニューヨーク州やミシガン州などで弁護士資格を有し、実際に業務を行っています。マスダフナイの主な取扱い業務分野は、商法、企業間取引、労働関係法務、民事訴訟などの紛争解決、不動産関係、移民法、知的財産といった主に7つの分野を取り扱っています。

下西：カリフォルニア州、特にロサンゼルスエリアには、多くの日系企業が進出してビジネスを行っています。マスダフナイ LA オフィスでも日系企業クライアントの案件が多いと思いますが、日系クライアントの業種などで特徴はありますか。

マーケル：マスダフナイ LA オフィスで取り扱うカリフォルニア州の案件では、約9割が日系企業の案件です。日系企業クライアントの業種は様々です。例えば、物流関係、旅行関係、引っ越し業者、食品製造関係、飲食店、飲食店向け機器のサプライヤー、メディア・エンタメ関係、製造部品のサプライヤー、自動車・航空及び電子機器の業界の商社、工場などへの製品サプライヤーなど様々な業種があります。

下西：案件の種類としてはどのようなものが多いのでしょうか。

マーケル：私個人では、日系企業に対して、商法や、国際取引、雇用関係に関してアドバイスをすることが多いです。



2 カリフォルニア州でよく起こる労働問題

下西：カリフォルニア州でビジネスを行う日系企業では、雇用問題に頻繁に直面すると聞いています。マーケル弁護士の経験上、どのような問題が多いのでしょうか。

マーケル：クライアントの日本人マネージャーから雇用問題を取り扱うのがとても大変であるということをよく聞きます。アメリカ、特にカリフォルニア州では、差別禁止法が従業員の管理に大きな影響を与えています。採用、昇進、懲戒、解雇といったあらゆる判断を行う場面において、差別を主張する訴訟が提起される可能性がないかを検

討しておく必要があります。また、アメリカでは、州によっては、使用者による従業員や採用候補者のバックグラウンドチェックに関するユニークかつ複雑な法律が存在します。また近年マリファナや銃などの武器の携帯に関する規制が各州で変更されているため、日本人マネージャーの皆さんは、マリファナや武器の携帯が合法化されると、従業員が職場にこれらを持ち込むことについても認めないといけなくなってしまうのか、といった点で非常に混乱が生じているようです。

アメリカでは、日本と違って50州にそれぞれ異なった州法があります。複数の州でビジネスを行う企業であれば、各従業員や事業所に対して異なる法律が適用されるということに常に注意が必要です。アメリカの連邦法は標準的な規制を定めていますが、日常生活においては州法の規定がより重要になってきます。カリフォルニア州では雇用関係の法律が、連邦法のスタンダードよりかなり厳しくなっています。連邦法とカリフォルニア州法との違いに関する一例として、賃金及び労働時間に関する法の規定に基づいて、労務を提供する者を雇用契約に基づく従業員として扱うのか、独立契約者として扱うのかという点や、従業員が最低賃金や割増賃金の規定の適用から除外されるか否かという点などを挙げることができます。カリフォルニア州法では、連邦法の定めより、かなり厳格な基準が定められており、日系企業の方々は、カリフォルニア州法上求められている厳格な義務に驚かれることがよくあります。

下西：カリフォルニア州でビジネスをしている日系企業でもよく従業員から雇用関係の訴訟に巻き込まれることが多いと聞きます。雇用関係の訴訟としてはどのようなものが多いのでしょうか。また、どういった点に注意しておくべきでしょうか。



マーケル：日系企業が苦勞するのは、雇用関係に基づく労働者といえるかを適切に区別することができるかとい

う問題、またそれに伴うカリフォルニア州独自の賃金及び労働時間に関する規制の適用の問題です。この問題は、アメリカの雇用法の制度が、日本やヨーロッパなどの地域のそれととても異なっており、アメリカの雇用法制がどのように機能しているかについての誤解されていることに原因があるように思われます。使用者は、労務を提供している者を雇用契約に基づく労働者ではなく、独立契約者として扱おうとする際には、非常に注意が必要になります。また、雇用契約に基づく労働者として扱う場合であっても、時間外労働の適用除外対象として扱おうとする場合には非常に注意が必要になります。時間外労働の規制の適用除外の要件については、使用者が考えている以上に複雑なため注意が必要です。カリフォルニア州では、従業員から訴訟が提起されて初めて、使用者が法律に違反していることを認識するという場合が多くあります。そして、従業員から訴えが提起されてしまうと、訴訟を和解で解決するのも非常に費用が掛かってしまいます。カリフォルニア州では労働者が使用者から弁護士費用を取り戻すことを認める法律が存在するからです。この点は、和解の金額にも相当の影響を与えています。また、このような状況は、労働者が差別の主張を行う際にも影響をもたらしています。差別の主張は、アメリカでのビジネスにおいて非常に大きな影響がありますが、このような状況のせいもあり、使用者が労働者を解雇する際には事前に弁護士に相談することが多いといえます。労働者の解雇に関して使用者に対する差別訴訟が提起されることが多いためです。

3 カリフォルニア州のハラスメント関係の法改正

下西：カリフォルニア州では最近セクシャルハラスメントを防止するための法律が新たに施行されたと聞きました。概要と注意点について簡単にご説明をお願いいたします。

マーケル：カリフォルニア州に所在する会社で、少なくとも5人の従業員を雇用する会社はすべて、24か月毎にすべての従業員に対して1時間のハラスメント防止トレーニングを受けさせなければなりません。経営に関与する従業員に対しては、24か月毎に2時間のアンチ・ハラスメント研修を受けさせなければなりません。カリフォルニア州では、元々、経営に関与する従業員に関してアンチ・ハラスメント研修を受けさせないといけないというルールがありましたが、新たにカリフォルニア州のほとんどの労働者が上記のような研修を受けることになりました。このような研修が義務付けられたことで、労働者が、カリフォルニア州法の下で、使用者に対してどのようなハラスメントの訴えを行うことができるかを認識できるようになったため、今後労働者から使用者に

対する訴訟の件数が増加するのではないかと懸念もあります。

4 最後に

下西：本ニューズレターの読者の皆様に対して何かメッセージをお願いします。

マーケル：アメリカにおける雇用関係法は、非常に地域的なものであるということを日系企業の方々は意識しておく必要があります。例えばニューヨーク州やテキサス州で業務をしている弁護士は、カリフォルニア州の労働法の詳細をよく知らないことがほとんどです。そのため、日系企業の方々が、雇用問題等に関して弁護士に相談される際には、ビジネスを行っている場所に近い弁護士に相談されるとより有益なアドバイスを得ることができるかと思えます。カリフォルニア州でビジネスをされている日系企業の方で雇用関係などの法律問題でお困りのことがあればぜひご連絡いただければと思います。



下西：ありがとうございました。アメリカに進出されている日系企業では、海外子会社などに十分な人員を配置することができず、日本の本社を起点としてアメリカの法律問題についても対応していかなければならない場合もあるように思います。そのような場合には、北浜法律事務所がマスタフナイをはじめとする現地弁護士と協働して問題の解決に当たっていきますので、お気軽にご相談ください。

【インタビューアー】

下西 正孝

北浜法律事務所パートナー

弁護士（日本・NY州・CA州）

【メール】 MShitanishi@kitahama.or.jp



【インタビューイー】

エイサ・マーケル

マスタフナイ・アイファートミッチェル

法律事務所パートナー

弁護士（NY州・CA州・AZ州）

【メール】 MShitanishi@kitahama.or.jp



本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。個別の案件については、当事務所までまずご相談ください。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニューズレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニューズレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。
北浜法律事務所・外国法共同事業 ニューズレター係
(TEL: 06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp)

〔大阪〕北浜法律事務所・外国法共同事業
〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088 (代) / FAX 06-6202-1080-9550

〔東京〕弁護士法人北浜法律事務所東京事務所
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サビアタワー14F
TEL 03-5219-5151 (代) / FAX 03-5219-5155

〔福岡〕弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所
〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル 4F
TEL 092-263-9990 / FAX 092-263-9991

<https://www.kitahama.or.jp/>